

Изучение и исследование личностных свойств подростков, а также их влияния на поведение в конфликте необходимо для разработки психолого-педагогических программ по предупреждению нарушений поведения подростков и выработки рекомендаций по их рациональному поведению в конфликтной ситуации.

Библиографический список

1. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии / С.Л.Рубинштейн. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 713 с.
2. *Бурлачук Л.Ф.* Словарь-справочник по психодиагностике /Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 528 с.

Глотова Е.Е.
Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург

ПСИХОДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА: ПОДХОДЫ И ТРЕБОВАНИЯ

Сегодня в условиях возрастающей конкуренции и изменчивости рынков, работа организации должна быть четкой и предсказуемой. Финансово-экономическая ситуация в стране, организационные проблемы, которые рано или поздно возникают в компаниях требуют полной реализации интеллектуальных, деловых, профессиональных качеств руководителей всех уровней, способные адаптироваться к меняющимся условиям жизни общества, ориентирующиеся на решение задач устойчивого и эффективного развития всех подразделений и систем управления организацией.

Определение соответствия работника требованиям занимаемой должности можно осуществить, проводя комплексную систематизированную оценку. В настоящее время этому элементу в системе управления и оценки персонала

уделяется все больше внимание со стороны руководства различных по сфере деятельности организаций и сотрудников отделов управления персоналом.

Все большую актуальность приобретают такие мероприятия по оценке персонала, как разработка методики оценки деловых и личных качеств работников, создание специализированного центра оценки персонала, отработка эффективных механизмов замещения управленческих должностей, создание информационной службы мониторинга кадрового обеспечения, проведение аттестации рабочих мест и др. Реализация мероприятий должна способствовать успешному осуществлению кадровой политики организации.

Существует мнение, что, несмотря на актуальность и важность мероприятий по оценке персонала, на практике в организациях данному вопросу уделяется недостаточное внимание, а сами мероприятия проходят весьма поверхностно и формально. В силу чего результаты оценки персонала не дают точного, глубокого и комплексного представления о деловых и личных качествах управленческих работников, а рекомендации, разрабатываемые на основе результатов оценки, нередко оказываются нечеткими, неконкретными, малосодержательными, и, следовательно, бесполезными.

Причины неблагоприятного положения дел в реализации системы оценки персонала в организации заключаются, во-первых, в недостатке у сотрудников службы теоретико-методологических, организационных и социально-психологических знаний, лежащих в основе оценки персонала; во-вторых, в отсутствии или недостатке у них навыков, необходимых для правильной оценки персонала; и, в-третьих, в недостаточном стимулировании и регулировании в организации процессов оценки персонала.

Авторы к определению сущности системы оценки персонала подходят по-разному. Так, Е.В. Маслов, Н.П. Беляцкий, А.Я. Кибанов под оценкой работника понимают процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям.

Все методы оценки можно объединить в три основные группы:

1. Прогностический метод. При этом методе широко используются анкетные данные, письменные или устные характеристики, мнения и отзывы руководителя и коллег по работе, личные беседы, психологические тесты.

2. Практический метод. Пригодность работника к выполнению служебных обязанностей определяется на основе результатов его практической работы.

3. Имитационный метод. В действительности почти никогда нет возможности испытать сотрудника в работе в течение нескольких месяцев, поэтому в практике оценки персонала проводится серия имитационных упражнений, приближающих сотрудника к реальной рабочей обстановке. И эта методика дает достаточно точную оценку: соответствует ли работник предлагаемой должности. Имитация позволяет оценить пригодность работника к исполнению задач, которые ему предстоит выполнять ежедневно [5, С.54].

К оценке профессионализма и деловых качеств различных категорий управленческого персонала подходят с особой внимательностью. Современные методы оценки руководителей представляют собой комплекс методов оценки управленческих компетенций, т.е. результатов управленческого труда, пригодности к этому труду, потенциальные способности к труду на конкретной управленческой должности.

Понятие компетенция является предметом исследования многих областей. Считается, что Уайт (1959) ввел в обращение термин «компетенция» первое упоминание о компетенции датируется 1956 г. для того, чтобы описать те особенности индивидуальности, которые наиболее тесно связаны с "превосходным" выполнением работы и высокой мотивацией. Уайт определил компетентность как "эффективное взаимодействие (человека) с окружающей средой и утверждал, что существует "компетентностная мотивация" в дополнение к компетенции как к "достигнутой способности" [13]. До сих пор нет точного определения данного термина, а попытки установить его рассматриваются как «рабочие». В настоящее время существует множество подходов к определению понятия компетенции. Приведем наиболее распространенное. Компетенция представляет собой совокупность знаний, навыков, способностей управленческого персонала и персонала в целом, выполняющего определенные производственные функции, которые направлены на формирование конкурентных преимуществ организации. Иными словами, компетенция — это знания, а компетентность — умения (действия).

Российские ученые в своих подходах к компетенциям управленческого персонала используют две основные группы:

- специальные компетенции, которые непосредственно связаны со сферой профессиональной деятельности;
- базовые компетенции, которые основываются на эмоционально-волевых, коммуникативных, интеллектуальных и этических качествах.

Так, например, к специальным компетенциям коммерческого директора относятся: знания в области коммерческой деятельности организации, навыки анализа финансово-экономических показателей деятельности компании. А к базовым компетенциям - работоспособность, целеустремленность, активность, оптимизм, обучаемость, четкие нравственные принципы и т.п. [12, С.2].

Несколько иной точки зрения на группы компетенций придерживается Л. Спенсер, выделяя следующие кластеры:

1. Достижение и действие: преданность делу, стремление совершить значимое, постановка сложных целей, инициирование действия, производительность труда, умение доводить дело до результата.

2. Личная эффективность: вера в себя, амбициозность и честолюбие, самомотивация, гибкость, решительность, настойчивость, осмысленность в работе, дисциплинированность.

3. Когнитивные компетенции: жажда знаний, способность учиться, эрудиция, концептуальное и аналитическое мышление, практические навыки, поиск информации.

4. Креативные компетенции: генерирование новых идей, оригинальность мышления, смекалка.

5. Менеджерские компетенции: дальновидность, ответственность, автономность, построение команды, командное лидерство, планирование.

6. Коммуникативные: коммуникабельность, построение эффективных отношений, умение объяснять [9, С. 140].

Компетенции на основе описаний эффективного и неэффективного поведения, определил Р. Бояцис. Компетенции включили мотивы, черты личности, когнитивные и межличностные способности [1, С. 120].

За рубежом широко используется методика английского исследователя Р. Беннета, который предложил выявлять степень проявления 20 качеств личности менеджера: интеллигентность, внимательность, честность, доступность, авторитетность, стремление к пониманию других, вдумчивость, тактичность, коммуникабельность, заинтересованность в людях, цельность характера, пози-

тивное отношение к действительности, мужество, решительность, порядочность, чувство юмора, умение слушать, твердость, дружелюбие, энтузиазм. Таким образом, собирательный образ эффективного менеджера можно создать, используя в той или иной мере следующий набор свойств.

1. Интеллектуальные способности: ум и логика, рассудительность, проницательность, оригинальность, концептуальность, образованность, знание дела, любопытство и познавательность, интуитивность.

2. Черты характера личности: инициативность, гибкость, созидательность и творчество, честность, личностная зрелость, уверенность в себе, уравновешенность, независимость, самостоятельность, амбициозность, потребность в достижениях, настойчивость и упорство, энергичность, властность, работоспособность, стремление к превосходству, обязательность.

3. Приобретенные умения: заручаться поддержкой, кооперироваться, завоевывать популярность и престиж, такт и дипломатичность, брать на себя риск и ответственность, организовывать, убеждать, менять себя, быть надежным, шутить и понимать юмор, разбираться в людях [5, С.55].

При оценке управленческих компетенций часто используется тест 16 PF Дж. Кеттелла, который, по мнению В. Каткова, позволяет определить такие личностные характеристики как:

- открытость и общительность, умение устанавливать и поддерживать контакты с людьми;
- интеллектуальность, умение решать абстрактные задачи, способность быстро обучаться;
- высокая эмоциональная устойчивость, несколько сниженная чувствительность (т.е. отсутствие склонности слишком эмоционально вникать в проблемы других людей при достаточной проницательности и реалистичности);
- уверенность в себе, отсутствие излишней тревожности и умение сохранять спокойствие в сложной ситуации;
- предприимчивость, активность, склонность к нововведениям;
- стремление к независимости в поступках и решениях и одновременно уживчивость, способность доверять людям, отсутствие предубеждений;
- развитое чувство ответственности, добросовестность, организованность и высокий самоконтроль;

- стремление производить на окружающих хорошее впечатление, предстать в более выгодном свете [4, С. 57].

Таким образом, несмотря на разность подходов и разное число составляющих компетенций, можно определить требования к компетенциям, которые должны быть:

- исчерпывающими, т. е. перечень компетенций должен включать все сферы профессиональной деятельности управленческого персонала;
- сфокусированными, т.е. каждая из компетенций должна быть четко определена;
- доступными, т.е. должна быть понятна их формулировка;
- в соответствии с корпоративной культурой организации, т.е. компетенции должны поддерживать и развивать существующую;
- современными, т.е. компетенции должны отражать тенденции развития организации, сферы деятельности, общества в целом.

Библиографический список

1. *Адова И.Б.* Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации / И. Б. Адова, М.В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. 2010. №336 (июль). С 119-124.

2. *Ефремова Н.Е.* Компетенции в организации. Формирование и оценивание / Н.Е. Ефремова. Москва: Национальное образование, 2012. 416 с.

3. *Иванова С.* Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации /С. Иванова, Д.Болдагоев. Москва: Альпина Паблишер, 2012. 280 с.

4. *Катков В.* Профессиональная диагностика руководящих кадров на предприятии с использованием теста Кеттелла 16 PF / В. Катков// Управление персоналом. 2001. № 8. С. 56-59.

5. *Климович Л.К.* Методы оценки персонала / Л.К. Климович, Е.В. Ермольчик//Вестник ГГТУ им. П.О. Сухого. 2003. №2. С. 52-60.

6. *Малыгина О.* Ключевая компетенция компании как конкурентное преимущество / О. Малыгина //Проблемы теории и практики управления. 2010. № 10. С. 116-126.

7. *Мисникова Л.В.* Управление трудом и его мотивация в торговле: сравнительный анализ /Л.В. Мисникова. Минск: Бел. наука, 2001. 87 с.

8. *Робертс Г.* Подход, основанный на компетенциях /Г. Робертс. Москва: Гиппо, 2010. 288 с.
9. Спенсер Л. Компетенции на работе /Л. Спенсер, С. Спенсер. Москва: Гиппо, 2010. 384 с.
10. *Субботина В.Е.* Компетенции специалистов: словарь-справочник / В.Е. Субботина. Москва: Инфра-М, 2007. 520 с.
11. *Суховершина Ю.* Тренинг коммуникативной компетенции / Ю. Суховершина, Е. Тихомирова. Москва: Академический проект, 2010. 112 с.
12. *Титова С.В.* Модель компетенций управленческого персонала / С.В. Титова, Л.А. Ямалиева// Мир современной науки. 2013. № 1.С.1–5.
13. Что такое компетенции? // Перевод с французского Я. Ю. Епутаев из сборника статей HumanResourceDevelopmentInternational, Vol. 8, No. 1, 27 – 46, March 2005Toulouse Business School, France [Электронный ресурс]. Режим доступа:<http://amt-training.ru/content/articles/1505/>

Е.А.Егоренков
Брянский государственный технический
университет, г.Брянск

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ WEB 2.0 В ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Web2.0 стремительно ворвался в нашу жизнь во всех смыслах этого слова устранив межличностные преграды, а соцсети дают нам безграничные возможности для общения, они открывают мир человеку, а человека – миру.

Переход интернета с WEB 1.0 на WEB 2.0 сильно изменил нашу жизнь, а именно появления социальных сетей и социальных медиа ресурсов. Они предоставили нам огромный потенциал для развития отношений, предоставили доступ к огромному количеству информации в мире, стремящемся к стиранию всех мыслимых границ.

Хорошим примером работы Web 2.0 является Википедия, электронная энциклопедия, в которой каждый может поместить свою собственную статью, а также править уже существующие и комментировать их. Социальные сети по-